Das Reichsgesetz über die religiöse Kindererziehung vom 15. Juli 1921.

Auszug

aus der

Inaugural-Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Ernst Alexander Uhlig

aus Borna (Sachsen).

Referent: Prof. Dr. jur. et phil. Bredt.

Einleitung.

Die durch die RV. vom 11. August 1919 erstrebte Vereinheitlichung ist auf dem religiösen Erziehungsgebiete durch das Reichsgesetz vom 15. Juli 1921 erreicht worden.

I. Teil.

§§ 1—4. Geschichtliche Entwicklung der religiösen Erziehungsfrage von vorreformatorischer Zeit bis zum Reichsgesetze über die religiöse Kindererziehung vom 15. Juli 1921.

II. Teil.

Das Reichsgesetz über die religiöse Kindererziehung vom 15. Juli 1921.

§ 1. Entstehungsgeschichte des Gesetzes, Verhandlungen im Reichstag und Rechtsausschusse.

§ 2. Text des Gesetzes.

§ 3. Grundlinien des Gesetzes.

§ 4. Sprache des Gesetzes.

§ 5. Grenznormen des Gesetzes.

1925

§ 6. Privatrechtliche Regelung: Die Regelung, wer über die religiöse Erziehung eines Kindes bestimmungsberechtigt ist, und wie diese Bestimmung zu erfolgen hat, ist in folgenden vier Rechtssätzen durch das Reichserziehungsgesetz erschöpfend festgelegt:

1. Ueber die religiöse Erziehung eines Kindes bestimmt zunächst grundsätzlich die freie Einigung der Eltern.
2. Die religiöse Erziehung eines Kindes regelt sich mangels einer freien Einigung der Eltern nach den Vorschriften des BGB. über das Recht und die Pflicht, für die Person des Kindes zu sorgen.
3. Die Meinung eines neben einem Vormund fürsorgeberechtigten Elternteils geht bei Meinungsverschiedenheiten vor, es sei denn, daß ihm das Recht der religiösen Erziehung auf Grund des § 1666 BGB. entzogen ist.
4. Ein allein fürsorgeberechtigter Vormund oder Pfleger bestimmt über die religiöse Erziehung des Kindes.

Durch Kombinationen dieser Rechtssätze des Erziehungsgesetzes mit den dazu gehörigen Bestimmungen des BGB. für eheliche Kinder bei bestehender oder gelöster Ehe, uneheliche Kinder, Kinder aus anfechtbaren Ehen, aus Scheinehen und Nichtehen, für legitimierte und an Kindesstatt angenommene Kinder wird für den Einzelfall ermittelt, wer der Bestimmungsberechtigte ist, wobei auf eine lückenlose Zusammenstellung dieser Fälle großer Wert gelegt worden ist.

§ 7. Oeffentlich-rechtliche Regelung: Nach eingehender Untersuchung des Verhältnisses des Reichsgesetzes über religiöse Kindererziehung zu

A) Art. 135 mit Art. 149, Abs. 2, Art. 136 RV.,
B) Kirchenrechtlichen Bestimmungen,
C) Vorschriften der Schulgesetzgebung

kann die Behauptung nicht aufrecht erhalten bleiben, daß das Erziehungsgesetz ausschließlich privatrechtlichen Charakter habe.

§ 8. Das Verfahren über Streitigkeiten aus dem Erziehungsgesetze. Untersuchungen über die örtliche und sachliche Zuständigkeit. Das Verfahren selbst unterliegt teils den Vorschriften des Gesetzes über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit, teils stellt das Gesetz vom 15. Juli 1921 besondere Verfahrensvorschriften auf.

§ 9. Der Erlaß des Preußischen Unterrichtsministers vom 29. März 1924 betreffend die religiöse Erziehung der Kinder enthält nur Formvorschriften, die keine Neuerung bedeuten.

§ 10. Schlußbemerkung: Das Gesetz vom 15. Juli 1921 bedeutet einen Fortschritt auf dem Gebiete der religiösen Kindererziehung, aber für das Hauptanwendungsgebiet dieses Gesetzes im praktischen Leben — die Mischehen — ist auch durch dieses Gesetz eine befriedigende Lösung nicht erzielt worden.

Druck von Karl Gleiser in Marburg.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Der Direktor einer juristischen Person des Erwerbslebens im Arbeitsrecht.

(Unter besonderer Berücksichtigung seiner organschaftlichen Stellung.)

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde einer Hohen Juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Johannes Vögeli

aus Berlin.

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer.

Marburg 1925.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

I. Teil.

Die arbeitsrechtliche Stellung des Direktors.

In engem Zusammenhang mit der Erörterung der Grenzen des Begriffs „leitende Angestellte" ist die Frage nach der arbeitsrechtlichen Stellung des Direktors einer mit juristischer Persönlichkeit ausgestatteten Erwerbsgesellschaft aufgeworfen worden.

Während die grundsätzliche Absonderung einer bestimmten Gruppe von Personen aus der Klasse der Angestellten als Gruppe der „leitenden Angestellten" bereits durch die Gesetzgebung Anerkennung erlangt hat, herrscht über die Grenzen dieses neuen arbeitsrechtlichen Begriffs Unklarheit.

Zwei Ansichten stehen sich bei der theoretischen Erörterung über die Grenzen des Begriffs „leitende Angestellte" gegenüber.

Nach der einen, vom „Bund angestellter Chemiker und Ingenieure" vertretenen Meinung zählt auch der „Direktor" (in oben gebrauchtem Sinne) zu den leitenden Angestellten. Er ist danach sogar ein typischer Vertreter dieser Personengruppe; denn gerade bei ihm treten die Kennzeichen des „leitenden Angestellten", die Vereinigung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfunktionen in einer Person, deutlich zu Tage.

Die gegnerische Ansicht der „Vereinigung leitender Angestellter" aber nimmt den „Direktor" von der Klasse der Arbeitnehmer überhaupt, also auch aus der Klasse der „leitenden Angestellten" aus, da sich in ihm die Leitung des unpersönlichen Unternehmens verkörpert.

Die Aufgabe der Untersuchung besteht nun darin, im Anschluß an diesen Gegensatz die arbeitsrechtliche Stellung des „Direktors" mit Hilfe rein wissenschaftlicher Erwägungen endgültig klarzustellen.

Das erfordert eine eingehende Erörterung über den Gegenstand des Arbeitsrechts und daran anschließend über die Begriffe „Arbeitsverhältnis" und „Arbeitnehmer".

Das Arbeitsrecht umfaßt die Rechtssätze, die ihre Rechtsfolgen dann an den Tatbestand entgeltlicher Arbeitsleistung knüpfen, wenn die Arbeit fremdbestimmt ist und während einer längeren Zeit an fremden Arbeitsgegenständen geleistet wird.

Dementsprechend ist Gegenstand eines „Arbeitsverhältnisses" die so gekennzeichnete Arbeit. Nur die Arbeit leistende Partei eines solchen, auf einem „Arbeitsvertrage" beruhenden „Arbeitsverhältnisses" ist „Arbeitnehmer" im Sinne des modernen Arbeitsrechts.

Die Betrachtung der Stellung des „Direktors" im Betriebe der Erwerbsgesellschaft und nach außen führt zu dem Ergebnis, daß der „Direktor" zu der juristischen Person nicht in einem Arbeitsverhältnis in dem oben bezeichneten Sinne steht, da die von ihm geleistete Arbeit selbstbestimmter Natur ist.

Der „Direktor" ist also nicht Arbeitnehmer im Sinne der herrschenden arbeitsrechtlichen Lehre, er kann mithin auch nicht zu der Gruppe der „leitenden Angestellten" gerechnet werden.

Eine Prüfung der wichtigen Gesetze des Arbeitsrechts bestätigt die Richtigkeit dieser Auffassung.

Denn der „Direktor" wird tatsächlich in diesen Gesetzen von der Klasse der Arbeitnehmer ausgenommen, abgesehen von den Bestimmungen der Sozialversicherungs- und Steuergesetzgebung. Dort aber beruht seine Eingliederung in die Klasse der Arbeitnehmer auf sozialpolitischen und fiskalischen, nicht auf grundsätzlichen juristischen Erwägungen.

Die Verfasser des Entwurfs eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes haben die ergänzende Anwendung der Entwurfsbestimmungen auf das Verhältnis des „Direktors" zur juristischen Person vorgesehen, „soweit sich aus der Art des Verhältnisses nichts anderes ergibt".

Es ist dabei von den Verfassern verkannt worden, daß sich „aus der Art des Verhältnisses" immer etwas anderes ergibt, nämlich, daß zwischen dem Direktor und der juristischen Person ein dem Arbeitsverhältnis fremdes Rechtsverhältnis besteht, dessen Eigenart eine Unterstellung unter die Bestimmungen des Entwurfs nicht verträgt.

II. Teil.

Die Stellung des Direktors im Organismus der juristischen Person.

Die Würdigung der arbeitsrechtlichen Stellung des „Direktors" führt zu einer Untersuchung der allgemeinen Grundlage seiner Stellung überhaupt.

Nach herrschender Lehre beruht das Verhältnis des „Direktors" zur juristischen Person auf einem Dienstvertrag, entweder nach §§ 611 ff. oder nach § 675 B.G.B.

Das muß in Zweifel gezogen werden.

Der „Direktor" ist das geschäftsführende Organ der juristischen Person.

Die Betrachtung der juristischen Person als einer realen Verbandspersönlichkeit, d. h. einer rechts- und handlungsfähigen Person, ergibt aber, daß die juristische Person (die „Gesamtperson") zu ihrem Direktor (der „Organperson") nicht in einem vermögensrechtlichen Vertragsverhältnis stehen kann. Denn ein solches setzt stets voraus, daß sich zwei Parteien als gleichgeordnete Rechtssubjekte gegenüberstehen.

Die Organpersonen sind aber der Gesamtperson nicht gleich-, sondern eingeordnet. Sie sind Teile eines größeren Ganzen. Ihr Handeln bedeutet für die juristische Person ein Handeln durch den Teil.

Dennoch besteht zwischen dem Direktor als Organperson und der juristischen Person ein Rechtsverhältnis. Aber dieses ist eigener Art. Es ist ein personenrechtliches, organschaftliches Verhältnis.

Bei den Korporationen des Privatlebens kann man jedoch nicht wie bei den öffentlichrechtlichen von einem Gewaltverhältnis zwischen der Körperschaft und der Organperson sprechen. Denn bei den privatrechtlichen Körperschaften entstehen durch Pflichtverletzungen der Organe nur vermögensrechtliche Ansprüche. Es fehlt ihnen im allgemeinen die Möglichkeit der zwangsweisen Durchführung des Willens der Gesamtperson, wie sie den Körperschaften des öffentlichen Rechts eigen ist.

Das Organisationsverhältnis zwischen der juristischen Person des Privatrechts und der Organperson ist also kein „Amtsverhältnis", sondern nur ein dem Amtsverhältnis zwischen der Körperschaft des öffentlichen Rechts und ihren Organen ähnliches, ein „amtsähnliches Verhältnis".

Dieses Rechtsverhältnis bildet die Grundlage aller Rechtsbeziehungen zwischen der juristischen Person und dem Direktor.

Es wird begründet allein durch die Bestellung. Diese ist ein einseitiger, dem inneren Verbandsleben angehöriger Kreationsakt, dessen tatsächliche Wirksamkeit von der Zustimmung des Bestellten abhängt. Auf die Zustimmung kann der zu Bestellende durch vorangehenden Vertrag verpflichtet werden. Dieser Vertrag ist aber kein Dienstvertrag, sondern ein Vertrag auf Eingehung des Organisationsverhältnisses, der durch die Bestellung erlischt. (§ 362 B.G.B.)

Der Inhalt des Organisationsverhältnisses wird durch die Normen des Handelsrechts und die Bestimmungen des Vereinsrechts des bürgerlichen Gesetzbuches bestimmt. Zur Ergänzung dieser Vorschriften dienen die Bestimmungen für ähnliche Rechtsverhältnisse des bürgerlichen Rechts.

(§ 27, III B.G.B. verweist auf die §§ 664 — 670 B.G.B. Soweit diese Vorschriften des Auftragsvertrages, d. h. also des

Vertrages auf Leistung unentgeltlicher Geschäftsbesorgung, nicht durch ihre entsprechende Anwendung die Rechtsbeziehungen zwischen Direktor und juristischer Person normieren, sind die Vorschriften über den Vertrag auf entgeltliche Geschäftsbesorgung des § 675 B.G.B. und die damit zusammenhängenden Bestimmungen auf das Organisationsverhältnis in entsprechender Weise anzuwenden.

Soweit sich dies mit der Eigenart des Organisationsverhältnisses vereinbaren läßt, sind gegebenenfalls auch die allgemeinen Vorschriften über Verträge heranzuziehen. Endlich gelten mangels besonderer Bestimmungen der handelsrechtlichen Spezialgesetze für das Organisationsverhältnis auch die Normen des B.G.B. über einseitige Rechtsgeschäfte in direkter Anwendung.)

Die Beendigung des Organisationsverhältnisses kann, abgesehen von den sich durch die entsprechende Anwendung der bürgerlichrechtlichen Vorschriften ergebenden Möglichkeiten, von Seiten der Körperschaft einseitig durch „Widerruf" erfolgen. Der Widerruf entzieht dem Direktor die organschaftliche Stellung. Das bereits erloschene Organisationsverhältnis hat aber in gewissen Fällen eine Nachwirkung. Dann muß dem entlassenen Direktor kraft ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmungen die für seine Tätigkeit vereinbarte Vergütung über den Zeitpunkt des Widerrufs hinaus gezahlt werden.

Aus der veränderten Art der Betrachtung ergeben sich auch für die Praxis Abweichungen von der herrschenden Lehre; ihre Vorteile gegenüber dieser erweisen aber die Berechtigung der vertretenen Auffassung.

Das Ergebnis der Untersuchung läßt sich in folgende Worte zusammenfassen:

Der „Direktor" ist, arbeitsrechtlich betrachtet, nicht Arbeitnehmer sondern als konkreter Prinzipal Arbeitgeber. Aber schon die personenrechtliche Grundlage seiner rechtlichen Beziehungen zu der juristischen Person verbietet es, von dem „Direktor" als von einem Arbeitnehmer der juristischen Person zu sprechen.

Die Stellung des „Direktors" ist eine rechtlich wie tatsächlich eigenartige. Er stellt das Bindeglied dar zwischen der juristischen, der „Gesamtperson" und den natürlichen Personen der Außenwelt. Die juristische Person bedarf seiner zur Vornahme aller Handlungen mit Außenstehenden.

Dieser Eigenart seiner Stellung entsprechend muß der „Direktor" auch rechtlich behandelt werden.

Es ist daher von einer kommenden Reform des Rechts der Erwerbsgesellschaften zu erhoffen, daß sie durch einheitliche Vorschriften die Schwierigkeiten beseitigen wird, die sich nach geltendem Recht einer lückenlosen Erfassung der rechtlichen Beziehungen zwischen der juristischen Person und ihrem „Direktor" entgegenstellen.

Druck von Karl Gleiser in Marburg.